РАДИКАЛЬНЫЙ ЛЕНТЯЙ

www.antijob.nm.ru

Выпуск 1. Издание московской группы проекта "Автономное Действие".

ПОСТАВЬ НАЧАЛЬНИКА НА МЕСТО!

Листок, котрый вы держите в руках, - это печатное приложение к интернет - странице www.antijob.nm.ru - "Сайту радикальных лентяев". www.antijob.nm.ru является своеобразным противником знаменитого www.job.ru, огромной интернет - базы, которой пользуется великое множество людей, ищущих работу. Причин появления www.antijob.nm.ru две. Первая - "насущная". Современный российский рынок труда устроен исключительно в интересах работодателя. Новый КЗОТ, недавно принятый госдумой, по сути закрепил существующую беспредельную ситуацию. Так что закон, как всегда, на стороне капиталиста.

Профсоюзы в России на большинстве предприятий и фирм - явление мифическо-комичное. Там, где платят пристойную зарплату, профсоюзов чаще всего нет вообще. В других случая - это или официозные бездействующие профсоюзы ФНПР, или "альтернативные" профсоюзы - своеобразный отстойник для тех бюрократов, которые не сумели вписаться в более крутые структуры (хороший пример такого профсоюза - система "Соцпроф"). Те случаи, когда профсоюзы помогли (или хотя бы не мешали!) своим рядовым членам в конфликте с работодателями, - исключение из правила.

Так что наменый работник сегодня не защищен почти ничем. Это выгодно существующему режиму. Как когда-то Сталин проводил индустриализацию на крови и поту населения управляемой им страны, пытаясь построить "великую державу" и "догнать" противостоящий ему Запад, так сегодня Путину хочется как можно быстрее построить здесь капитализм. А во время всякого строительства "сильного государства" власти крайне выгодно бессилие рабочего движения. Так как рабочее движение, помимо чисто экономических претензий по отношению к работодателям, может начать выдвигать и невыгодные власти политические лозунги, да и, кроме того, если в России наемному работнику можно платить значительно меньше, чем в странах "первого мира", а заставлять вкалывать - больше, это хорошая приманка для иностранных корпораций на российский рынок. Деньги от такого "международного сотрудничества", естественно,

получает не население России, а Владимир Владимирович, который таким образом приобретает дополнительные финансовые ресурсы для строительства своей "диктатуры закона"...

Так что, дорогие читатели, "спасение утопающих - дело рук самих утопающих". Только от самих наемных работников зависит, сумеют ли они добиться элементарных прав, несмотря на разобщенность в рядах трудящегося класса, а также опасность натолкнуться при активной борьбе на противодействие судебных органов, СМИ, милиции, ОМОНа, "братков" (на некоторых предприятиях/фирмах они называются "службой безопасности"). Сайт www.antijob.nm.ru задуман как интернет-фортпост борьбы наемных работников. Уже действует "черный список" фирм, предприятий и корпораций с плохими трудовыми условиями, а также раздел"классовая война", где собираются советы о том, как себя вести с начальником.

Вторая причина создания www.antijob.nm.ru - это капитализм и система наемного труда. Даже в самых "справедливых" из существующих сегодня капиталистических социальных государств классовые противоречия никуда не делись. Работодателю всё равно выгодно заставить нас работать как можно больше и заплатить нам как можно меньше, а нам выгодно абсолютно противоположное. Кроме того, работа при капитализме - это чаще всего отупляющий умственный или физический конвейер. Сегодня, при существующей иррациональной сложнейшей специализации, человек почти всегда не может увидеть другого результата своего труда, кроме зарплаты. А денег, как вы знаете на собственном опыте, всегда не хватает... Как пелось в одной из ранних песен "Наутилуса": "Такое ощущенье, словно мы собираем машину, которая всех нас раздавит". При капитализме, помимо напрягающей и выматывающей работы, на человека (в первую очередь на представительниц прекрасного пола) ложиться забота о семье: маленьких детях и престарелых родителей. Так что примерно к 25 годам очень многие наши сограждане превращаются в вечно усталых, неспособных на критическое мышление винтиков этой "машины". Которая, вполне возможно, "всех нас раздавит".

В качестве оружия в нашей борьбе с системой наемного труда создатели www.antijob.nm.ru видят пропаганду лени, увиливания от работы ради того,чтобы украсть свое собственное время у капиталистов. Это - реальная альтернатива системе ценностей т.н. "молодых профессионалов". Потому и называемся мы - "Сайт радикальных лентяев". Многие из нас придерживаются анархических убеждений и связаны с проектом "Автономное Действие" (www.ad-direct.newmail.ru).

Ждем вас на www.antijob.nm.ru, присылайте материалы для нашего листка. Если у вас нет интернета - пишите по адресу: 109028, Москва, а/я 13. За нулечасовой рабочий день и нуледневную рабочую неделю!



КНИГА ЖАЛОБ

ООО "КОМРЕВ-ОЙЛ".

Пишет Алёна:

Работала в ООО "Комрев-ойл", Фактический адрес ул.Мишина д.35 тел.(095)2122411 Начальник этой фирмы Симония Тимур Григорьевич редкий самодур, пьяница и хам. Зарплату людям постоянно задерживает, а тем кто уходит, не выплачивает совсем. Постоянно домогается молодых сотрудниц, а тем кто отказывает, - жизни не дает. Как-то однажды напился вусмерть, насрал на ковер в своем кабинете и чуть не задушил сотрудницу. В общем кошмар там полный, мой совет, держитесь подальше от этой фирмы.

(Взято с herovajob.narod.ru).

*   *   *   *   *

"РАСПУТИН".

Во дворе московского клуба с весьма характерным и весьма зловещим названием "Распутин" под слоем бетона нашли труп убитого мужчины... преступление это расследовали и раскрыли сотрудники Центрального управления по борьбе с оргпреступностью. Правда, искать душегубов долго не пришлось. В "Распутине" затеяли ремонт. Как водится, для работ наняли приезжих мужиков - из других российских областей, а пуще из стран ближнего зарубежья. Это дешевая и безропотная рабочая сила. Можно сказать, те же рабы. Живут они в столице без регистрации, так что в случае чего в милицию они не пойдут. Ну а о профсоюзной защите и всякой там охране труда вообще говорить не приходится. Вот и не торопились хозяева расплачиваться с рабами. Мужики вроде как артачились и даже пытались устроить забастовку. Один из них особо достал хозяев. Вот они и приказали своим подручным (надсмотрщикам) примерно проучить строптивца. Сказано - сделано. Только перестарались экзекуторы. Забили раба насмерть. Ну да это - ничего. Издержки производства - не более. Труп сбросили в яму, залили цементом, забросали для верности мусором. Но в этом случае - не слишком старательно... Поскольку с хозяев в данном случае взятки гладки, пришлось ограничиться арестом двух непосредственных исполнителей. Это неоднократно судимый за кражи подданный президента Лукашенко Андрей Лишай и житель Калужской области Геннадий Акулов (тоже весьма характерные фамилии - под стать названию клуба). И ведь что любопытно: имена убийц известны, а вот кого они убили - так до сих пор следствию выяснить не удалось. Хозяева и остальные рабочие утверждают, что знали погибшего

раба только по имени... ("Криминальная хроника" №12, декабрь 2000 года)

(Взято с herovajob.narod.ru).

*   *   *   *   *

"РОСБИЗНЕСКОНСАЛТИНГ"

Пишет Александр:

Здравствуйте. Моя история о достаточно известной компании, носящей имя "РосБизнесКонсалтинг" или просто РБК. Зимой 2000/2001 г. у них прошли массовые сокращения. В принципе, ничего особенного, с кем не бывает, у многих интернет-компаний в то время были проблемы, не является исключением и РБК, но есть несколько "деталей".

Как потом выяснилось, первые лица компании, принимая на работу новых сотрудников примерно за полгода до сокращения, заведомо знали, что "новобранцы" будут уволены. Дело в том, что "новобранцев" брали на работу под конкретные проекты, через несколько месяцев проекты завершались и людей увольняли. При этом жертвы этих увольнений и не подозревали ничего о такой практике, они были в полной уверенности, что у них постоянная, а не временная работа.

Но это еще не все. Жертвы сокращения, как правило, узнавали о своем увольнении, как раз в день увольнения. Им просто сообщали, что с сегодняшнего дня они здесь не работают и предлагали написать заявление об уходе по собственному желанию. Сопротивляться было бесполезно, потому как можно было и уволить вполне официально по сокращению штатов, но только уволенному от этого не легче - зарплату в РБК принято платить "черным налом", а значит никаких положенных компенсаций получить не удастся.

Ваш покорный слуга, попав в данную ситуацию, пошел к руководству выяснить "что", да "как", да "почему". "Хорошо", - сказал я - "я напишу заявление по собственному желанию, но в этом случае я имею право отработать еще две недели". На что был получен ответ: "Для нас это нецелесообразно". Ну естественно имелось в виду, что нецелесообразно платить еще за две недели.

Но и это еще не все. Некоторые сотрудники, кто остался работать в компании, получили дополнительный объем работы за ту же зарплату. Тем, кто пытался попросить прибавки, давали понять, что они должны быть благодарны за то, что их не уволили. Некоторых переводили совсем в другие подразделения, не спрашивая самого сотрудника, что он об этом думает.

И последнее. Около года назад РБК набрало команду специалистов, которые занимались развитием нового направления в компании. Они получали достаточно высокую по меркам РБК зарплату, и им были обещаны проценты. В разгар сокращений все они были уволены, обещанных процентов никто из них за время работы не получил. А на их места взяли новых людей на гораздо меньшие деньги. Оно и понятно, новое направление уже перестало



быть новым, технология деятельности уже отработана, теперь можно и поэкономить. Так что, если вам предложили работу в РБК, имейте в виду, что все обещания могут оказаться, мягко говоря, неправдой. Десять раз подумайте прежде, чем давать согласие. Спасибо. И всего доброго.

(Взято с herovajob.narod.ru).

* * * * *

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОПТИМИЗАЦИИ

На прошлой неделе мы с друзьями отправились в ресторан. Сделав заказ, я обратил внимание, что официант, который нас обслуживал, носит в кармане рубашки ложку. Поначалу я не придал этому значения, но осмотревшись, обнаружил, что ВСЕ официанты таскают в кармане рубашки ложку. - Для чего ложка? - спросил я подошедшего в очередной раз официанта- Видите ли, руководство нашего ресторана наняло фирму «Андерсон Консалтинг» для оптимизации наших процессов. Эти парни ковырялись тут несколько месяцев и пришли к выводу, что мы тратим очень много временина то, чтобы сбегать на кухню за чистой ложкой, в случае, если клиент уронит ее на пол. Это происходит примерно 3 раза в час за каждым столиком. Имея ложку в кармане, мы экономим полтора человека-часа за смену... - "Хитро!", - подумал я и продолжил трапезу. По мере насыщения внимание мое обострялось и я заметил, что у ВСЕХ официантов из брюк торчит тонкий шнурок. - Простите, а для чего шнурок у вас в брюках? - воззвал я к тому жеофицианту. Наклонившись ко мне и понизив голос он ответил:- Та же самая контора, проанализировав нашу работу, пришла к выводу, что мы тратим очень много времени в туалете. Ну, знаете, достать, помочиться, вымыть и высушить руки... Так вот, привязав шнурок к... хм... сами знаете чему, мы можем быстро его достать, не пользуясь руками, а значит, нам не нужно мыть руки после посещения туалета, темсамым мы экономим 75% времени. - Да, но как же вы... простите... засовываете ЕГО обратно, не пользуясь руками? Понизив голос еще и наклонившись прямо к моему уху официант прошептал: - Я не знаю, как остальные, но я пользуюсь ложкой...

(Взято с www.antijob.nm.ru).

"ЭКОРТ"

Хочу рассказать о "славной" компании «Экорт» (www.ekort.ru). Компания просто "уникальна" по отношению к сотрудникам, клиентам и партнерам. Поэтому хочу предупредить всех, кто соберется там работать или иметь с ней дело, считая ее своим

будущим клиентом.

Вот принципы ее работы и некоторые моменты деятельности:

1) Сотрудникам платится очень маленькая зарплата. При наборе на работу обычно обещают больше, но очень быстро об этом "забывают". В результате человек не только после испытательного срока, но и через полгода-год работы может так и не получать обещанного.

2) Постоянные задержки зарплаты на 1-2 месяца. Например, в сентябре выплачивается з/п за июль и т.п.

3) Продажа дилерам и покупателям просроченной продукции. Естественно дилеров об этом в известность не ставят.

4) Страшная текучка кадров - от рядового состава до руководителей направлений и департаментов.

5)При этом на ключевые посты ставятся люди не по принципу профессионализма, а по степени "близости к телу" (типа кореш, старый друг, и т.п.).

6)Компания, являясь производителем, считает нормальной практикой брать предоплату за товар, а поставлять его через 2 месяца.

7)Повальное воровство - продукцию вывозят со складов грузовиками. Высшее руководство, видимо, не догадывается.

8)При приеме на работу и увольнении всех проверяют на "детекторе лжи" ("Полиграфе"). Заслуги, резюме и т.п. не учитываются. При этом нарушаются все требования законодательства, а именно: а) добровольное письменное согласие - об этом даже не заикаются б) ознакомление с правами и предстоящими вопросами - этого нет и в помине в)женщины во второй половине беременности - их, насколько известно, тоже проверяют. Если отказываешься от проверки - выводы следуют незамедлительно. А при увольнении - просто останешься без трудовой книжки.

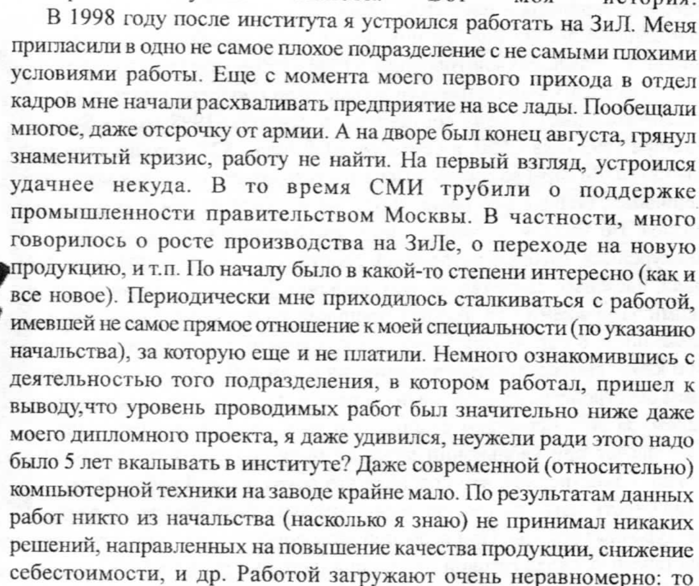
9)Страшное недоверие руководства к рядовым сотрудникам - в результате проверяется все и вся, результаты любой работы изначально вызывают недоверие, электронная почта проверяется, телефоны прослушиваются.

10) Стандартной практикой является запросы в различные компании или объявления конкурсов, тендеров и т.п. с целью лишь собрать идеи и полезную информацию с участников. При этом не считается зазорным передача документации одних участников другим. Надеюсь, вы не побоитесь опубликовать этот крик души, несмотря на службу безопасности "Экорта" в 150 человек.

(Взято с www.antijob.nm.ru)

ЛЮДИ! НЕ ХОДИТЕ НА ЗИЛ!

Хочу поделиться опытом работы на ЗиЛе и особенно, предупредить молодых людей, особенно выпускников МГИУ, МАДИ, МАМИ и тому подобных вузов и технических колледжей. Я обращаюсь к тем зиловцам, которые читают этот текст. Также я обращаюсь к людям, ищущим работу и надеющимся заработать деньги. Молчать дальше я уже не могу. Не повторяйте чужих ошибок. Вот моя история.



В 1998 году после института я устроился работать на ЗиЛ. Меня пригласили в одно не самое плохое подразделение с не самыми плохими условиями работы. Еще с момента моего первого прихода в отдел кадров мне начали расхваливать предприятие на все лады. Пообещали многое, даже отсрочку от армии. А на дворе был конец августа, грянул знаменитый кризис, работу не найти. На первый взгляд, устроился удачнее некуда. В то время СМИ трубили о поддержке промышленности правительством Москвы. В частности, много говорилось о росте производства на ЗиЛе, о переходе на новую продукцию, и т.п. По началу было в какой-то степени интересно (как и все новое). Периодически мне приходилось сталкиваться с работой, имевшей не самое прямое отношение к моей специальности (по указанию начальства), за которую еще и не платили. Немного ознакомившись с деятельностью того подразделения, в котором работал, пришел к выводу,что уровень проводимых работ был значительно ниже даже моего дипломного проекта, я даже удивился, неужели ради этого надо было 5 лет вкалывать в институте? Даже современной (относительно) компьютерной техники на заводе крайне мало. По результатам данных работ никто из начальства (насколько я знаю) не принимал никаких решений, направленных на повышение качества продукции, снижение себестоимости, и др. Работой загружают очень неравномерно: то вкалываем, то месяцами груши околачиваем. Стимула к повышению профессиональных навыков нет никакого, скорее можно окончательно потерять квалификацию.

Через несколько месяцев начал доставать военкомат. Я первым делом, пошел к начальству на предмет выяснения механизма отсрочки от призыва. А оно тут же в кусты... Далее я выяснил, что ЗиЛ не значится в списке предприятий, где такая отсрочка предоставляется, хотя меня заверяли, что он туда недавно включен. Призвать, правда, не призвали, но от самого факта такого обмана у меня надолго остался неприятный осадок.

Еще я столкнулся с наплевательским отношением к технике безопасности. Во многих местах грузоподъемные машины, тельферы и т.п. не аттестованы, даты испытаний просрочены иной раз на несколько лет, состояние чалок для подъема грузов не внушает никакого доверия (не дай Бог, оборвется под тяжестью груза, и гарантирован несчастный



случай, возможно со смертельным исходом). За все время моей работы никто не занимался проверкой их надежности. Да и на других видах оборудования без опаски трудно работать - его никто не обслуживает (этим тоже уже некому заниматься), самим все приходится делать. На мелкие отказы практически никто не обращает внимания, начальство чешется, когда ситуация близка к аварийной. Само оборудование уже очень старое, требует замены, а денег на это нет (подробно об этом - см. следующий абзац). Ремонт здания не проводился очень давно (не знаю, сколько лет), крыша течет, заливает помещения, из-за этого приходит в негодность оборудование, несколько раз происходило короткое замыкание в электропроводке, в позапрошлом году произошел пожар.

Финансовые дела.... Эта тема, которую на ЗиЛе можно обсуждать едва ли не вечно. Задержки зарплаты - настолько обычное явление, что если они не превышают 1.5-2 месяца, на них почти никто не обращает никакого внимания. Правда, как мне говорили, в 1994-1995-м годах они составляли аж 8(!) месяцев. Сама зарплата (в долларах по текущему курсу; данные приблизительные) у меня составляла: в сентябре 1998 года - $40, в сентябре 1999 года - $50, в сентябре 2000 года - $75, в конце того же года - $120. До поры до времени меня это устраивало: вроде как молодой специалист, больше все равно нигде не предложат, тем более после кризиса. Но когда я случайно узнал, сколько получают мои бывшие однокурсники, которые устроились работать не по специальности, то понял, насколько смехотворна моя зарплата. Да еще и выплачивают с такими задержками - за декабрь прошлого года с нами рассчитались только после 8 марта! При таких доходах можно только существовать. Ни о каком самосовершенствовании, ни о каком благосостоянии, ни о каком обустройстве личной жизни и речи идти не может, хотя мне уже "далеко за 20". Девушкам стыдно говорить, сколько я зарабатываю. Даже расчет при увольнении люди не могут получить по 2 и более месяца. Единственное, что спасает - это сокращенный рабочий день - возможность хоть где-нибудь дополнительно подработать, и редкие сверхурочные работы. При всем при этом спрос на зиловскую технику есть, в том числе и на тяжелую, склад готовой продукции на пойме пуст, "Бычки" вообще раскупаются на ура, чуть ли не по предоплате. Но в то же время постоянно на сводках слышна фраза "денег на заводе нет". На зарплату в последнее время часто берутся кредиты. Месячный план выпуска готовой продукции выполняется на 65-70% (в лучшем случае) - на комплектующие денег, оказывается, тоже нет. Для преодоления порога безубыточности требуется выпускать не менее 35-40 тыс. автомобилей ежегодно, в прошлом же году выпущено около 26 тыс. В то же время футбольная команда "Торпедо - ЗиЛ" в конце прошлого года (по слухам на заводе) сменила главного тренера и купила трех игроков, в начале этого года - еще трех. Если учесть, что самый захудалый игрок стоит примерно $700 тыс., а тренер - около $3-5 млн., то можно сделать вывод, что на футбол было выделено по самым грубым прикидкам не менее $7 млн. На территории завода, за моторным корпусом возводятся бетонные заборы непонятного назначения. Кроме того с февраля



2000-го по февраль 2001-го года проходил кругосветный автопробег по маршруту Москва - Якутск - Уэлен - Северная Америка - Европа - Москва (подробности на www.shparo.ru), в организации которого ЗиЛ принимал далеко не последнее участие. Откуда деньги? Напрашивается вывод, что на заводе имеет место нецелевое использование средств и их разбазаривание.

Недавно в журнале "Работа&Зарплата" увидел объявление о вакансиях на ЗиЛе. Позвонил (с мобильного телефона) в центральный отдел кадров, спросил, как обстоят на заводе дела. Мне ответили, что все нормально, средняя зарплата по заводу 4500 рублей, выплачивается без задержек, идет рост производства, и др. Мне стало так противно, что я не дослушал до конца и разорвал связь. Наглость, переходящая все границы.

Генерального директора (Носова В.Б.) многие рядовые сотрудники ненавидят, считают (весьма справедливо), что он и его команда довели завод до ручки, а ему контракт еще на год продлили, хотя он истек еще в 2000-м году. Он к нам пришел с шарикоподшипникового завода, который при нем дошел до такого же состояния, как ЗиЛ сейчас, а тот завод сегодня вошел в десятку самых динамично развивающихся предприятий Москвы. Стиль руководства совершенно непонятен. На заводе нет ни организационной, ни кадровой, ни финансовой, ни технической политики. Видны только какие-то бессмысленные шарахания из стороны в сторону. Модельный ряд как таковой отсутствует. С конвейера сходят машины, имеющие мало общих признаков, унификация моделей плохо развита, номенклатура комплектующих огромная, накладные расходы - не меньше.

Естественно, народ не может на все это безучастно смотреть. То в одном, то в другом цехе периодически вспыхивают забастовки, в основном из-за несвоевременной выплаты зарплаты. Сразу после них деньги на зарплату находятся (откуда?!). Разговор с их организаторами короткий - увольнение. Да и по собственному желанию с завода уходит каждую неделю едва ли не по 800 человек - кому охота все это выносить за такие гроши. Начнешь что-то требовать - начальство говорит: "Не нравится - уходи". Каково людям, проработавшим на заводе 30, 40 и более лет (а таких немало)? Многие бюро и участки насчитывают не более 3-4 человек (в годы застоя - на порядок больше), да и те в основном, пенсионеры. Сокращения происходят ежегодно, уже разогнали почти всех, кого можно и кого нельзя. Молодежь в подавляющем большинстве - студенты МГИУ и те, кому деваться некуда. На конвейере работают одни временные рабочие (украинцы, молдаване), которых также обманывают, как и меня.

Исходя из всего увиденного и услышанного, я понял, что:

* На ЗиЛе нет никаких перспектив для дальнейшей работы;
* Размер заработной платы позволяет разве что не умереть с голоду, и то если платят более-менее регулярно;
* Через несколько лет такой "работы" запросто потерять квалификацию и соответственно, конкурентоспособность на рынке труда (по основной специальности);

* Работа на многих видах оборудования сопряжена с большим риском из-за его сильной изношенности и, вследствие этого, невозможности соблюдения правил техники безопасности;
* Руководство завода ни в чем не заинтересовано и, как складывается впечатление, не способно вывести завод из кризиса (а скорее всего, хочет его окончательно угробить);
* Молодежь на ЗиЛ практически не идет, через несколько лет пенсионеры уйдут и вот тогда на заводе наступит полный п....ц.

Можно еще долго перечислять все, с чем мне пришлось столкнуться на ЗиЛе за неполных 3 года, да не хочется много места занимать. Я уже сделал для себя соответствующие выводы. Сейчас меняю специальность, что будет дальше - посмотрим.

Я намеренно не включил в текст имена, номера, должности, специальности, названия подразделений и того, чем приходилось заниматься, так как ОНИ (руководство) критику воспринимать не способны, их действия в случае, если этот материал до них дойдет, непредсказуемы, ожидать от них можно все, что угодно, а мне еще жить и жить. Еще раз говорю: не рассчитывайте на то, что здесь можно заработать - это иллюзия. Желаю успехов всем в поисках работы!

(Взято с www.antijob.nm.ru)

* * * * *

ДЕСЯТЬ ДОГМ О РАБОТЕ И БЕЗРАБОТИЦЕ

(Текст из испанской анархо-синдикалистской газеты "CNT", май 2000 года. Подготовлен группой безработных, публикуется в сокращении).

Почему рост несправедливости и нестабильности в мире труда ведет не к росту социального сопротивления, а к тому, что среди самих трудящихся распространяется конформизм и покорность? Основную причину надо искать в том, что существующая система в своих собственных интересах навязывает нам целый ряд безусловных догм, которые обрекают нас на пассивность.

Догмы во всех религиях - это нечто, принимаемое без необходимости доказательств, навязанное силой авторитета, то, во что верят без всяких дискуссий и что нельзя отвергать без риска быть объявленным еретиком, которого заставят замолчать. У неолиберальной капиталистической системы тоже есть свои догмы. Её сила в том, что сами трудящиеся



разделяют эти догмы. Сказать правду, разоблачить ложь этих догм - значит найти ахиллесову пяту системы. Вот некоторые из догм:

1. Предприниматели дают работу.

Предприниматели создают рабочие места лишь в той мере, в какой им это необходимо, когда им это необходимо и где им это необходимо. Когда же это не совпадает с их интересами, они их уничтожают. Главная цель предпринимателей - это получение прибыли. Одно из средств увеличения прибылей - это сокращение расходов. А один из способов сократить расходы - это уменьшить предприятие и создать низкооплачиваемые рабочие места. Конечно, без рабочих мест не будет и прибылей, но отдать проблему создания рабочих мест в руки предпринимателей только по этой причине, без какого-либо контроля за тем, как это делается, - всё равно что пустить лису в курятник.

2. Лучше иметь плохую работу, чем вообще быть безработным

Согласиться с этим выводом - значит считать наилучшим положение рабов, потому что у них всегда была работа. Но путь к рабству - отнюдь не решение проблемы безработицы. Необходимо признать, что попытки решить эту проблему с помощью растущего ухудшения условий труда неприемлемы с гуманной и этической точки зрения. Они ведут не к созданию новых рабочих мест, а к росту прибылей за счет выполнения той же самой работы меньшим числом работников (то есть роста нагрузки) и уменьшения цены единицы рабочего времени.

3. Безработица - это исключительно личная проблема.

Безработица - это рак, неминуемо присущий самой капиталистической системе. Чем выше уровень безработицы, чем больше труда в ухудшенных условиях, тем благодатнее почва для роста и развития капитала. Так что безработица - это не столько личная, сколько неизбежная социальная проблема.

Поверхностные меры вроде переобучения трудящихся, повышения заинтересованности в поиске работы, снижения притязаний работников и, прежде всего, ухудшение условий труда, не решают проблемы, а напротив, обостряют её. Она состоит не в том, что люди не хотят работать или недостаточно подготовлены к работе. В 95% случаев этой работы или нет, или условия труда при этом совершенно неприемлемы.

4. Солидарность - это миф из прошлого. Выход только один -

конкуренция.

Нам говорят, что конкуренция - это прекрасно, что те, кто прилагает больше усилий, имеют право преуспевать за счет всех остальных, что это закон жизни, в том числе экономической и социальной. Но результатом этой конкуренции со своим собственным товарищем становится отношение ко всем вокруг как к врагам. В результате этой жесткой конкуренции в товарище, профсоюзе и т.д. видят не того, с кем вместе можно отстаивать свои интересы, а врага этих интересов.

Солидарность при решении общих проблем превращена в миф. Демонстраций и стачек нет, каждый варится в собственном соку, тонет в безнадежном эгоизме, считая всех остальных конкурентами. Эта борьба становится ядовитой, всё больше становится бедных и беззащитных, рассматриваемых как нежелательные персоны, бродяги и воры. Именно их выдают за причину нехватки рабочих мест, а не за её следствие. В результате этой догмы мы, вместо того, чтобы объединиться в борьбе за наши общие интересы, с каждым днем всё более разъединены и воюем друг с другом.

5. Работа в ухудшенных условиях способствует стабилизации экономики.

Совершенно верно. Ухудшая условия труда, предприниматель меньше страдает от инфляции в результате возможных сделок, сокращает расходы на пособия по безработице, увеличивает прибыли своего предприятия, заставляя работать на одном месте несколько человек в рамках сокращенного рабочего дня, вводя на предприятии различия между теми, кто имеет твердое рабочее место и теми, кто работает по временному контракту, между рабочими и безработными. К тому же официально сокращается уровень безработицы. Всё это позволяет предпринимателям вкладывать больше средств и, следовательно, увеличивать производство.

Но всё это имеет и другую сторону - сторону трудящихся. В работе в ухудшенных и негарантированных условиях всё, что дает стабильность предпринимателю, означает нестабильность для трудящихся. За счет кого строится общество, в котором немногие живут хорошо и с каждым днем всё лучше, а другие, огромное большинство, принуждены трудиться во всё ухудшающихся условиях?

6. Другой альтернативы нет.

Вот она, самая главная опасность догм. Все СМИ убеждают нас, что всё неизбежно, что иного выхода нет, что это наилучший путь к полной занятости в ближайшем будущем. Вот почему мы чувствуем себя с каждым днем всё более беззащитными в руках



предпринимателей, терпим любые беззакония. Эта догма внушает трудящемуся скептицизм в отношении его трудовых прав и полный отказ от законного или радикального протеста. В то же самое время это приводит к тому, что предприниматель чувствует себя всё сильнее перед лицом трудящихся, ощущает себя всемогущим господином. Самое главное, что трудящихся лишают воли, заставляют их принимать всё, что дают. Они приходят к убеждению, что у них нет никаких прав по отношению к предпринимателю, а если они и есть, то лучше ими не пользоваться - всё равно проиграешь.

Либо мы каждый в отдельности и коллективно отбросим эту догму, либо будем обречены укреплять фундамент собственных несчастий.

7. Выход - в большей гибкости рынка труда.

Нам говорят: "Придание гибкости рынку труда, полная свобода предпринимателей от всякого контроля благоприятствует капиталовложениям и, следовательно, занятости". "Уменьшение привилегий работников с полной занятостью создает больше возможностей для безработных". "Профсоюзы защищают эгоизм людей, имеющих твердые рабочие места, тем самым они отпугивают инвесторов и затрудняют создание рабочих мест". "Следует развивать временную занятость по контрактам".

Один вопрос: почему эти догмы поддерживают и защищают сами трудящиеся? Разве не логично было бы, если бы предприниматель, а не трудящийся шел на риск нестабильности и неуверенности перед лицом кульбитов и прыжков рынка? Почему же трудящиеся принимают как неоспоримую догму придание гибкости рынку труда, хотя на самом деле это обрекает их на негарантированный труд в ухудшенных условиях, на нестабильность, на потерю контроля за своим рабочим местом и своих заработков, на утрату всякой надежды на будущее - а в обмен предпринимателю предоставляются большие гарантии и экономические привилегии?

Придание гибкости рынку труда ведет на самом деле к созданию рабочих мест с низким уровнем зарплаты, с большей продолжительностью рабочего времени за те же самые деньги, к поденному найму, к увольнениям без всякого социального и юридического обоснования, к сокращению пособий по безработице, к увеличению числа частных агентств по трудоустройству, росту системы субконтрактов, превращению всё большего числа твердых рабочих мест во временные и т.д. и т.п.

8. Главная проблема - это безработица.

Если главная проблема - безработица, то единственный выход - это хоть какая-нибудь работа. Подобными аргументами защищают создание рабочих мест с ухудшенными условиями, дальнейшую консолидацию массовой нестабильности. Так, утверждают, что самое главное - привлечь работодателей, чтобы они чувствовали себя всемогущими внутри

предприятия и фирмы. Внушают веру в то, что на предприятии главный закон - это воля шефа. Воля предпринимателя - это единственная власть, от которой зависят заработки и стабильность положения трудящегося. А профсоюзы, соответственно, - враги трудящихся, так как ссорят его с предпринимателем.

9. Не работают те, кто не хочет работать.

Из всех догм эта - самая бесстыдная. Отсутствие работы вызывает эмоциональные, семейные и социальные проблемы среди молодежи, которая лишается профессии и не знает, что ей делать, и среди тех, кто старше 45 лет, выброшен за ворота своего предприятия и не имеет уже возможности устроиться...
Именно из-за отсутствия работы такое большое количество людей живет в бедности, в недостойных человека условиях, потребляет наркотики, ворует, попадает в тюрьму, живет на милостыню, обивает пороги благотворительных столовых, ночует под открытым небом.

10. Следует бороться против всех тех, кто отнимает у нас работу.

Эта догма имеет различные варианты: "Эмигранты приезжают в нашу страну или наш город, чтобы украсть у нас рабочие места (российский вариант - "хачи все рынки захватили"). Это незаконно. Они представляют собой постоянную угрозу для общества. Против них надо принять драконовские меры". Или: "Все эти наркоманы, цыгане, бывшие заключенные и т.д. - все они отбросы общества, их надо держать под жестоким контролем". Мы готовы положиться на ментов, которые будут контролировать ситуацию, на социальных работников государства, на неправительственные благотворительные организации, занятые перераспределением нищеты.

Вследствие этих догм мы, вместо того, чтобы бороться за действительное решение проблем, соглашаемся на меры которые натравливают нас друг на друга, сталкивают нас, заставляя возлагать вину на тех, кто страдает от тех же проблем ещё больше, чем мы сами.

(Взято с www.antijob.nm.ru).

РАБОЧАЯ КРОВЬ

Минтруда предоставило нам (т.е. www.ksrd.pisem.net) сведения о случаях массовой гибели рабочих на шахтах Украины, причиной которых стал взрывметановоздушной смеси. Таких случаев с 15.06.96 по 05.05.01 восемь. Спасибо добрым министерским дядям, они указали, как были наказаны лица, официально признанные госкомиссиями виновными. Вкратце.

1. 15.05.96, шахта им.Засядько. 7 погибших, 14 травмированных, наказаны: зам. главного энергетика, начальник смены и зам. главного инженера уволены с шахты, начальник участка, главный энергетик и технический директор отделались выговором.

2. 04.04.98, шахта имени Скочинского ГХК «Донуголь». 63 погибших, 43 травмировано, наказаны - директор шахты, главный инженер, замдиретора по ОТ, главный энергетик, два начальника участков - уволены, техническому директору ГХК, генеальному директору ГХК, главному энергетику ГХК - все тот же выговор.



3. 16.08.98, шахта им. 19-го партсъезда ГХК «Луганскуголь». 24 погибших, 4 травмированных, наказаны: главный инженер, замдир по ОТ, механик участка, начальник участка, технихнический директор ГХК, зам. генерального директора ГХК - уволены.

4. 24.05.99, шахта им.Засядько. 50 погибших, 40 травмированных, наказаны: два начальника участка, механик участка, зам.директора по производству - уволены. Директор, технический директор, директор по производству, начальник службы ОТ и еще один начальник участка получили все тот же выговор. Хозяину шахты г-ну Звягильскому предписано «звернути увагу».

5. 30.01.00. шахта им.Скочинского. 5 погибших, 5 травмированных, наказаны: начальник участка и его зам. - уволены, еще одному начальнику участка - объявили (страшно подумать!) строгий выговор, главному инженеру и замдиру по призводству - выговор просто. Директору по производству ГХК «Донуголь» - «указано».

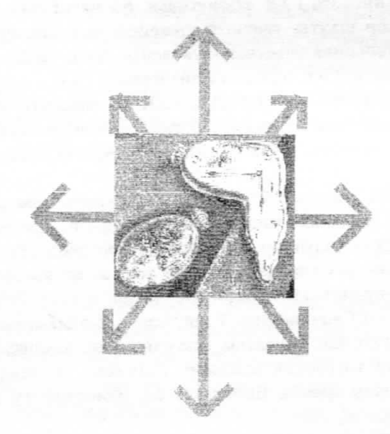
6. 11.03.00, шахта им.Баракова, «Краснодонуголь». 80 погибших, 7 травмированных, наказаны: начальник участка и главный механик - получили по 5 лет, главный инженер - 3,5 года, горный мастер - 4 года условно, директор шахты - 5 лет условно.

7. 21.01.01, шахта «Краснолиманская». 9 погибших, 15 травмированных, наказаны: замдир по ОТ - уволен, главный энергетик, главный маркшейдер, главный геолог, главный технолог - строгие выговоры, главный инженер выговор.

8. 05.05.01, шахта им. Кирова, ГХК «Макеевуголь». 10 погибших, 6 травмированных, наказаны: начальники трех участков,старший механик, горный диспетчер, замдир по ОТ, главный инженер - уволены, замдир по производству, главный энергетик - выговор, директор шахты, кк на грех, заболел, поэтому «решать вопрос о соответствии занимаемому месту» предложено после его выздоровления.

Из всей этой страшной статистики четко видно, что под суд и уголовку пошли только персонажи с шахты им.Баракова - там, где это явилось следствием прямого давления инициативной группы вдов посредством радикальных акций протеста. Во всех остальных случаях «выговоры» и «постановления на вид» висят тяжким укором над немощью горняцкого движения. Неужели они нам не ответят? Неужели остается уповать, как делают некоторые, только на кару божью?

(Взято с www.ksrd.pisem.net)



Адрес редакции: 109028, Москва, а/я 13.
dikobrazi@lists.tao.ca
www.ad-direct.newmail.ru
www.antijob.nm.ru

РАДИКАЛЬНЫЙ ЛЕНТЯЙ
www.antijob.nm.ru